

KEBERPIHAKAN DAN KOMUNIKASI DALAM KEBIJAKAN PERLINDUNGAN BURUH

Ana Nadhya Abrar

Abstract

This article reviews public policies on labour protection. It argues that those policies do not take the side to the labour. This article suggests that in order to implement those policies, the policy makers should take into count labour communication as a tool of management in the context of making policies on labour protection.

Kata-kata kunci: *Kebijakan perlindungan buruh; kesepakatan kerja bersama; perumusan kebijakan perlindungan buruh; komunikasi perburuhan.*

Pendahuluan

Tanggal 24 November 2001 Kantor Berita Radio (KBR) 68 H menyiarkan berita tentang pemutusan hubungan kerja (PHK) buruh di Kabupaten Sidoarjo. Berita itu menyebutkan bahwa 5.000 orang buruh di Kabupaten Sidoarjo mengalami pemutusan hubungan kerja (PHK) karena perusahaan-perusahaan tempat mereka bekerja tidak sanggup lagi membayar gaji buruh. Gaji buruh tidak terbayarkan karena banyak pesanan produk dari luar negeri dibatalkan, terutama dari Amerika Serikat. Ditambahkan KBR 68 H,

Pemerintah daerah Kabupaten Sidoarjo tidak bisa berbuat apa-apa menghadapi masalah PHK buruh besar-besaran di Sidoarjo. Mereka

hanya bisa menghimbau agar para buruh yang terkena PHK untuk bersabar menunggu krisis ekonomi di Amerika Serikat pulih (Kabar Baru dari KBR 68 H, 24/11/2001, pukul 15.00WIB)

Ini menegaskan bahwa pemerintah Kabupaten Sidoarjo tidak bisa melindungi buruh dari PHK. Tegasnya, pemerintah Kabupaten Sidoarjo menegaskan bahwa buruh hanya bisa dibela oleh buruh sendiri. Buruhlah yang bisa memperjuangkan nasib buruh.

Kasus Sidoarjo tersebut di atas mengindikasikan betapa seriusnya masalah perlindungan terhadap buruh. Tulisan ini menawarkan *assessment* terhadap upaya pemerintah dalam upaya perlindungan buruh dan keberpihakan pemerintah terhadap buruh. Dalam semangat perlindungan buruh ini, perlu dikembangkan komunikasi perburuhan agar proses formulasi kebijakan perburuhan tidak hanya memberi jaminan kelancaran bisnis para pengusaha.

Perlindungan Buruh

Kesepakatan Kerja Bersama²

Perlindungan hukum bagi buruh dituangkan dalam suatu Kesepakatan Kerja Bersama (KKB). Penandatanganan KKB ini, biasanya disaksikan oleh Dinas Tenaga Kerja di tempat perusahaan itu berdiri. Sebagai contoh adalah KKB PT Maspion I 1999-2001 di Kabupaten Sidoarjo, Jawa Timur. Secara normatif, KKB ini disusun sebagai: (i) perlindungan hukum bagi hak dan kewajiban pengusaha dan buruh; dan (ii) pedoman penyelesaian masalah tenaga kerja antara pengusaha dan buruh. Penandatanganan KKB antara buruh dan pengusaha disaksikan oleh Johny Barus, Kepala Kantor Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sidoarjo.

Namun demikian, seperti diketahui umum, buruh PT Maspion I masih suka berunjuk rasa. Dalam unjuk rasa tersebut, mereka masih mempersoalkan perlindungan buruh. Ini menunjukkan bahwa

² Istilah ini, menurut Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi (Kepmenakertrans) No. 78 Tahun 2001, hendaklah diganti menjadi Perjanjian Kerja Bersama. Akan tetapi para buruh tetap menyebutnya Kesepakatan Kerja Bersama.

sesungguhnya masih ada masalah dengan perlindungan buruh sekarang. Lalu, apa masalahnya? Seorang buruh PT Maspion I mengatakan bahwa buruh tidak punya kesempatan menyuarakan kepentingan mereka dalam KKB³. Seorang buruh lain mengatakan bahwa pengurus Serikat Pekerja Seluruh Indonesia (SPSI) yang menandatangani KKB tidak dipandang sebagai orang yang mewakili mayoritas buruh. Dia dipandang buruh sebagai "boneka" PT Maspion I⁴. Ini menunjukkan bahwa masih ada buruh yang mempertanyakan representasi mereka dalam KKB.

Data menunjukkan bahwa sebab utama pemogokan buruh di Indonesia adalah soal upah. Ini bisa dilihat dalam tabel berikut:

Tabel 1. Sebab-Sebab Pemogokan Buruh, 1987-1994

Tahun	1987	1988	1989	1990	1991	1992	1993	1994
Sebab Pemogokan								
Kenaikan upah	32%	61%	69%	58%	63%	67%	61%	61%
Kondisi kerja	41%	21%	26%	31%	17%	14%	15%	13%
Kesepakatan kerja bersama	--	--	--	3%	4%	3%	3%	4%
Tunjangan lebaran	19%	5%	--	--	8%	9%	11%	8%
Pembentukan SPSI	8%	10%	5%	6%	6%	6%	9%	12%
Jamsostek	--	3%	--	2%	1%	1%	1%	2%

(Rinakit, 1997:16)

Tabel di atas memperlihatkan bahwa secara umum penyebab pemogokan yang terbanyak adalah tuntutan kenaikan upah. Muncul kesan bahwa upah yang layak jadi kepentingan utama buruh. Bila dilihat dari sisi pengusaha, upah buruh yang rendah malah dianggap sebagai keunggulan berbandingan (*comparative advantage*) mata dagangan Indonesia di pasar dunia. Dengan upah buruh yang rendah, produk Indonesia bisa bersaing dengan produk negara lain di pasar

³ Wawancara dengan buruh PT Maspion I, Sidoarjo, 22 Oktober 2001.
⁴ Wawancara dengan buruh PT Maspion I, Sidoarjo, 22 Oktober 2001

dunia. Adalah wajar bila para pengusaha manufaktur ringan, seperti tekstil, pakaian jadi, sepatu dan sebagainya mempertahankan upah buruh yang rendah.

Akan tetapi, menurut catatan majalah *Prisma*, pemogokan buruh tidak hanya menuntut satu tuntutan, katakanlah kenaikan upah saja. Hampir semua pemogokan buruh menuntut berbagai tuntutan, mulai dari kenaikan upah, perbaikan kondisi kerja, pembentukan/pembubaran SPSI, KKB, dan sebagainya (*Prisma*, 4 April 1994:50). Pemogokan ini biasanya berujung pada perundingan antara buruh dan pengusaha. Ini menunjukkan bahwa buruh tidak semata-mata memberikan reaksi spontan terhadap kesewenang-wenangan pengusaha. Buruh ingin agar pengusaha menghargai buruh lebih dari sekadar alat produksi. Buruh ingin agar pengusaha menempatkan buruh dalam posisi yang lebih terhormat. Keinginan ini bukanlah satu keinginan yang berlebihan. Bukankah buruh juga menyiapkan diri untuk bekerja sebaik-baiknya? Bukankah buruh sanggup berunding dengan pengusaha berjam-jam dengan segala argumentasi yang masuk akal?

Terlewatkan dalam Peraturan Daerah

Di Kabupaten Sidoarjo ada Peraturan Daerah (Perda) Kabupaten Sidoarjo yang mengatur kesejahteraan buruh. Perda itu adalah Perda No. 52 Tahun 1996 tentang penyelenggaraan kesejahteraan pekerja⁵ di perusahaan yang mulai berlaku tanggal 30 April 1997. Namun, dari 15 pasal yang termaktub dalam Perda itu, tidak satupun pasal yang bercerita tentang perlindungan sosial buruh. Wajar bila kemudian Pemerintah Kabupaten Sidoarjo mengeluarkan sikap seperti yang sudah terungkap dalam pendahuluan di muka. Bisa saja Pemerintah Kabupaten Sidoarjo mengatakan bahwa yang penting bagi buruh di Kabupaten Sidoarjo adalah kesejahteraan. Akan tetapi, perlindungan sosial buruh sama pentingnya dengan kesejahteraan

⁵ Kepmenakertrans No. 78 Tahun 2001 menyebut buruh sama dengan pekerja. Artinya, buruh adalah nama lain pekerja. Akan tetapi, sebagian besar Dinas Tenaga Kerja di Indonesia lebih suka menggunakan istilah pekerja dari pada buruh.

buruh. Bagaimana mungkin para buruh sejahtera kalau mereka tidak terlindungi?

Sungguh merupakan tragedi bila Perda tentang kesejahteraan tidak memasukkan bagaimana caranya melindungi buruh dalam pasal-pasal yang ada, sebab pengusaha memiliki karakter hegemoni. Dengan karakter itu buruh akan mudah terhegemoni oleh pengusaha. Buruh akan gampang mengadaptasi cara berpikir dan pandangan pemikiran pengusaha. Dengan demikian, harus dicari cara untuk menciptakan gerakan kontra terhadap hegemoni pengusaha terhadap buruh. Lalu, apa yang bisa diusulkan?

Perlu diusulkan pada Kabupaten/Kota yang akan membuat Perda tentang perlindungan buruh agar pengusaha tidak diberi kesempatan untuk menyatukan nilai-nilai dan asumsi-asumsi mereka sendiri dalam membangun sistem sosial dalam perusahaan. Sebaliknya, buruh tidak hanya dipaksa memberikan persetujuan spontan terhadap kehidupan sosial yang akan diciptakan pengusaha dalam perusahaan. Buruh perlu diberi kesempatan berpikir tentang kehidupan sosial itu, merumuskan cara-cara yang bisa melindungi mereka dari hegemoni pengusaha.

Untuk itu, Perda harus menjamin bahwa para buruh bisa juga mengontrol pekerjaan mereka di perusahaan. Mereka tidak hanya dikendalikan oleh pengusaha. Mereka bisa membangun kepemimpinan sendiri dalam proses produksi. Tegasnya, Perda perlu juga memfasilitasi para buruh untuk menjadikan perusahaan sebagai "sekolah" untuk mengembangkan kemampuan konstruktif mereka.

Kalau suasana seperti di atas bisa dibangun di berbagai perusahaan, maka buruh akan mengalami peningkatan intelektual. Pemilikan intelektual yang baru akan mendorong para buruh memikirkan cara terbaik untuk melindungi diri mereka sendiri. Tentu saja intelektual yang dibutuhkan buruh berbeda dengan intelektual yang dibutuhkan para pengusaha. Meminjam pendapat Antonio Gramsci, bentuk intelektual yang dibutuhkan buruh bukan hanya intelektual yang menjadikan buruh pintar berpidato, melainkan:

.....intelektual yang tidak bisa lagi terdapat pada kefasihan berbicara, yang merupakan gerak luar dan sementara saja dari perasaan dan keinginan, namun dalam partisipasi aktif dalam

kehidupan praktis, sebagai pembangun, organisator, "penasehat tetap", dan bukan semata-mata ahli pidato (namun pada saat yang sama juga unggul dalam semangat matematis yang abstrak) (Dalam Simon, 2001:149).

Tidak Terjamin dalam Rencana Undang-Undang

Kalau hidup buruh merupakan rangkaian pengalaman kerja yang tidak menyenangkan, tentu ada penyebabnya. Jelas sekali bahwa sesuatu telah terjadi yang mencegah buruh memiliki pengalaman kerja yang menyenangkan. Ini terasa logis. Yang kadang-kadang sulit dipahami adalah, mengapa pemerintah tidak berusaha mengurangi sebanyak mungkin penyebab buruh memiliki pengalaman kerja yang tidak menyenangkan? Lihatlah misalnya Rencana Undang-Undang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industri (RUU PPHI).

Ketika naskah ini disiapkan RUU PPHI memang belum disahkan oleh DPR dan pemerintah. Kalau kelak sudah menjadi Undang-Undang (UU), ia diharapkan bisa mengurangi perselisihan antara buruh dan pengusaha. Akan tetapi, ada sebuah pasal dalam RUU itu yang sengaja menempatkan buruh pada posisi tak berdaya. Pasal itu menyebutkan bahwa kesepakatan bipartit (antara pengusaha dan buruh) yang dituangkan dalam persetujuan bersama bisa memperoleh kekuatan hukum asal diberi sertifikat sebagai bukti tanda pencatatan oleh Depnakertrans.

Di dalam sertifikat itu diberi judul "Demi Keadilan Berdasarkan Ketuhanan Yang Maha Esa. Kalimat ini mengandung azas eksekutorial yang memungkinkan pengadilan melakukan eksekusi.

Pihak yang dirugikan akibat tidak dilaksanakannya persetujuan bersama itu bisa mengajukan perkara ke Pengadilan Perselisihan Hubungan Industri di pengadilan negeri setempat, untuk mendapatkan ketetapan eksekusi. Pengadilan tanpa melakukan pemeriksaan perkara bisa melakukan eksekusi (Kompas, 3 Desember 2001)

Ini menunjukkan bahwa bila terjadi perselisihan antara buruh dan perusahaan, maka pemerintah akan menjadi mediator. Posisi sebagai mediator akan memberikan kesempatan pada pemerintah untuk intervensi. Dalam kesulitan ekonomi seperti sekarang ini, akal

sehat akan mengatakan bahwa pemerintah akan berpihak pada pengusaha. Apalagi sejarah sudah membuktikan, selama ini pemerintah lebih suka berpihak pada pengusaha ketimbang buruh.

Selanjutnya pemerintah akan membentuk pengadilan khusus untuk menangani perselisihan tersebut. Bila pasal ini "lolos", maka buruh akan makin terpojok. Betapapun ia dirancang untuk melindungi kepentingan buruh, tetap saja kita sangsi. Sebab, mendengar pengadilan buruh saja, banyak buruh yang sudah *keder*. Belum lagi energi dan biaya yang harus dikeluarkan oleh seorang buruh yang berperkara di pengadilan. Kita khawatir buruh tidak mampu memenuhinya. Di sini kita meyakini bahwa pengadilan khusus untuk buruh bukan jalan yang efektif untuk melindungi buruh.

Mestinya ada perbincangan yang alot di DPR ketika membahas RUU PPHI, khususnya sekitar pasal pemerintah sebagai meditor perselisihan buruh dengan pengusaha dan pengadilan khusus buruh. Perbincangan yang mencerminkan usaha untuk melindungi buruh. Cara pandang terhadap buruh sendiri bisa berubah dari waktu ke waktu, tetapi mekanisme perlindungan buruh harus lebih produktif dari sehari ke sehari.

DPR diharapkan mempertimbangkan nilai keadilan dalam menyusun RUU PPHI. Nilai keadilan sendiri, seperti ditulis Satjipto Raharjo, merupakan nilai terpenting dari setiap peraturan perundang-undangan. Ia harus menjunjung tinggi martabat kemanusiaan (1977:58). Ini menegaskan bahwa ketika merumuskan RUU PPHI, DPR perlu menanamkan nilai-nilai keadilan buat buruh dalam RUU PPHI.

Kalau RUU PPHI kelak menjadi UU PPHI, maka ia merupakan produk DPR. Dari sini masyarakat akan menilai prestasi dan orientasi DPR. Tegasnya, prestasi dan orientasi DPR dipertaruhkan. Para anggota DPR tidak perlu berteriak-teriak minta pada masyarakat untuk menghormati dan menghargai mereka. Cukuplah bila mereka menghasilkan UU yang mengandung nilai-nilai keadilan. Cukuplah bila mereka menghasilkan UU yang bisa mempertahankan dan melindungi hak-hak asasi manusia, terutama mereka yang tertindas.

Keberpihakan terhadap Buruh

KKB, Perda tentang penyelenggaraan kesejahteraan buruh dan RUU PPHI adalah contoh kebijakan publik tentang perlindungan buruh. Sayang, ketiga kebijakan publik tersebut tidak memberikan perlindungan maksimal pada buruh.

Mengapa demikian? *Pertama*, isu kebijakan perlindungan buruh hanya mengakomodasi aspirasi pengusaha semata dan melupakan aspirasi buruh. Barangkali ada pihak yang mengatakan bahwa itu hanya dugaan. Akan tetapi, ketiga contoh kebijakan tentang perlindungan buruh di atas memperlihatkan bahwa aspirasi buruh memang tidak tertampung. Buruh tidak punya kesempatan untuk menyusun agenda mereka dalam kebijakan tersebut. Akibatnya, kebijakan perlindungan buruh yang lahir tidak menggambarkan visi bersama pengusaha dan buruh tentang masa depan buruh dan perusahaan.

Bertolak dari keadaan semacam ini, bagaimana mungkin buruh punya keinginan untuk mencegah timbulnya berbagai masalah menyangkut perusahaan? Buruh sulit membentuk sikap ikut memiliki (*sense of belonging*) perusahaan. Kalau pengusaha mengharapkan agar buruh mengubah sikapnya terhadap perusahaan, katakanlah agar tidak lagi mogok kerja, maka pengusaha perlu mendorong pemerintah untuk mengeluarkan kebijakan perlindungan buruh yang menggambarkan visi bersama pengusaha dan buruh. Pengusaha perlu mengubah nilai-nilai mendasar tentang kesadaran eksistensial buruh.

Kedua, formulasi kebijakan perlindungan buruh tidak menggunakan *framing* yang menguntungkan buruh. Seleksi isu yang dianggap penting tidak didasari pada kepentingan buruh. Penekanan masalah yang perlu diatur tidak menggambarkan kepedulian pada keberadaan buruh. Dengan demikian, sesungguhnya formulasi kebijakan perlindungan buruh sudah disaring secara ketat. Teks yang ada di dalamnya direproduksi menurut konstruksi sosial dari pengusaha. Pada titik inilah kita bisa mengatakan bahwa makna yang ditangkap orang lewat formula kebijakan perlindungan buruh adalah makna yang diinginkan pengusaha.

Ketiga, legitimasi kebijakan perlindungan buruh tidak kuat. Ini bisa dilihat dari keluhan buruh bahwa pengurus SPSI yang memberikan

legitimasi pada kebijakan itu adalah buruh yang dianggap tidak mewakili mayoritas buruh. Buruh secara keseluruhan sebenarnya belum memberikan legitimasi pada kebijakan itu. Kalau para buruh saja sudah merasa bahwa mereka belum memberikan legitimasi, kononlah pula para komponen masyarakat (*stakeholders*) yang lain? Akan tetapi, sepertinya pemerintah menganggap perwakilan buruh yang demikian sudah cukup. Komponen masyarakat lain pun tidak perlu memberikan legitimasi. Jarang sekali kita mendengar diskusi publik yang terbuka tentang rancangan berbagai kebijakan perlindungan buruh yang disponsori oleh pemerintah. Lucunya, pemerintah selalu minta perwakilan buruh meneruskan kebijakan perlindungan buruh yang tidak memperoleh legitimasi kuat itu dari seorang buruh ke buruh yang lain.

Komunikasi Perburuhan

Persoalan yang muncul dalam perumusan kebijakan perlindungan buruh di atas menunjukkan bahwa aspek komunikasi tidak mendapat perhatian yang cukup. Kita semua kenal dengan arti penting komunikasi dalam perumusan kebijakan perlindungan buruh. Namun, pengenalan ini sering membuat kita tertekan dengan mengatakan kebijakan perlindungan yang tidak komunikatif. Maka marilah kita bicara perkara komunikasi perburuhan⁶.

Selama ini ada kesan bahwa komunikasi perburuhan tidak jalan. Komunikasi perburuhan hanya ditekankan pada penyebaran informasi tentang apa yang harus dilakukan buruh untuk perusahaan. Komunikasi perburuhan tidak diarahkan pada pembentukan visi bersama tentang masa depan perusahaan dan buruh. Komunikasi perburuhan tidak dipakai sebagai alat untuk memberdayakan buruh.

Bila dilihat lebih jauh, sesungguhnya komunikasi perburuhan memiliki beberapa aspek, yaitu, *pertama*, pemanfaatan proses komunikasi untuk memperoleh: (i) hal bermakna tentang keberadaan

⁶ Komunikasi perburuhan dalam tulisan ini adalah pemanfaatan proses komunikasi dan produk media secara terencana dan strategis untuk mendukung efektifitas pembuatan kebijakan perlindungan buruh dan mendorong partisipasi buruh dalam membentuk visi bersama tentang perusahaan dan buruh.

buruh yang lebih terhormat yang disampaikan pada pengusaha; dan (ii) kesamaan visi masa depan perusahaan dan buruh yang ingin dibentuk oleh pengusaha.

Kedua, pemanfaatan produk media (mulai dari media massa, media sosial hingga media interaktif) untuk mengidentifikasi berbagai masalah yang dihadapi buruh. Masalah ini begitu banyak. Itulah sebabnya sumber informasi tentang masalah itu perlu dibuka seluas-luasnya.

Ketiga, mengidentifikasi isu perlindungan buruh, misalnya melalui *polling* pendapat umum, analisis isi berita surat kabar, dan pembentukan jaringan (*networking*) dengan LSM. Untuk bisa membentuk yang terakhir ini, pemerintah perlu membangun rasa saling percaya (*mutual trust*) dengan LSM yang memfokuskan perhatian pada perlindungan buruh.

Keempat, memformulasikan kebijakan perlindungan buruh, misalnya dengan memframing rumusan kebijakan yang bisa melahirkan wacana, antara lain: "memberdayakan buruh", "meningkatkan intelektual buruh", "menggusur hegemoni pengusaha terhadap buruh", "melindungi hak-hak asasi buruh". Memang tidak mudah mewujudkannya. Akan tetapi, banyak teknik yang bisa dipakai untuk membangun wacana dalam formulasi kebijakan perlindungan buruh. Beberapa diantaranya adalah: (i) *defining problem*, yaitu mendefinisikan masalah dengan pertimbangan-pertimbangan yang seringkali didasari pertimbangan-pertimbangan kultural yang berlaku umum; dan (ii) *making moral judgement*, yaitu memberikan penilaian moral terhadap akar permasalahan dan efek yang akan ditimbulkan (Adaptasi dari Entman, 1993:52).

Komunikasi perburuhan adalah sebuah alat manajemen. Ia adalah ibarat rantai sepeda. Sebuah sepeda tidak akan bisa bergerak tanpa rantai. Sebaliknya, rantai juga tidak bisa bergerak tanpa sepeda. Dengan kata lain, komunikasi perburuhan mentransformasikan "kekuatan" yang dibutuhkan oleh pembuat kebijakan publik tentang perburuhan. Ia merupakan penghubung antara isu perburuhan dan kondisi sosial politik dari proses pembuatan kebijakan politik dan partisipasi publik.

Kendati begitu, komunikasi perburuhan tidak bisa berjalan sendiri. Ia akan bekerja dengan baik bila dikombinasikan dengan

instrumen lain, seperti, orientasi perlindungan buruh, makna buruh bagi pemerintah, insentif ekonomis dari keberadaan buruh, dan sebagainya. Dari sinilah muncul perumpamaan komunikasi perburuhan sebagai "perangkat keras" dari teknis perumusan kebijakan publik tentang perburuhan.

Penutup

Sesungguhnya pemerintah memiliki program untuk mengawasi implementasi semua kebijakan tentang perlindungan buruh. Ini bisa dilihat dalam Propenas Tahun 2000-2004. Dalam Program "Pembangunan Ketenagakerjaan" terdapat "Program Perlindungan dan Pengembangan Lembaga Tenaga Kerja". Program ini memiliki lima kegiatan pokok. Salah satu di antaranya adalah:

Meningkatkan perlindungan, pengawasan, dan penegakan hukum terhadap peraturan yang diberlakukan bagi tenaga kerja, termasuk tenaga kerja di luar negeri dan bagi anak yang terpaksa bekerja, serta tenaga kerja penyandang cacat (Kegiatan pokok ketiga "Program Perlindungan dan Pengembangan Lembaga Tenaga Kerja").

Ini menunjukkan bahwa pemerintah menaruh perhatian besar pada implementasi kebijakan perlindungan buruh. Segala aktivitas yang dikandung proses implementasi kebijakan perlindungan buruh akan diawasi oleh pemerintah. Ini bukan pekerjaan yang mudah.

Kita tentu percaya dengan itikad baik pemerintah ini. Persoalan yang kemudian muncul adalah, bagaimana komitmen pemerintah tentang isi kebijakan perlindungan buruh itu sendiri?

Kiranya di sinilah pemerintah perlu memberikan perhatian tersendiri terhadap mutu rumusan kebijakan perlindungan buruh. Rumusan kebijakan itu hendaklah berdasarkan kesepakatan antara buruh dan pengusaha tentang perlindungan buruh melalui musyawarah. Kesepakatan ini tidak bisa dianggap adil, bila buruh mendapat tekanan psikis baik dari pengusaha, "boneka" pengusaha, atau pemerintah.

Kita tentu mengerti bahwa menciptakan kesepakatan antara buruh dan pengusaha tentang perlindungan buruh melalui musyawarah tidaklah semudah membalik telapak tangan. Arogansi kedua belah pihak sedikit banyak menyulitkan dalam praktek. Pada

titik inilah kita perlu menghimbau pemerintah agar memperhatikan komunikasi perburuhan. Komunikasi perburuhan jangan hanya dimaknai pemerintah sebagai alat untuk menyebarkan informasi, tetapi ia seyogyanya dibayangkan sebagai alat untuk membentuk visi bersama antara pengusaha dan buruh tentang masa depan perusahaan dan buruh. Ia perlu dijadikan sebagai sebuah alat manajemen. Ia harus mentransformasikan obsesi, keinginan dan cita-cita yang dimiliki buruh menjadi agenda yang ada dalam kebijakan perlindungan buruh. Tidak terlalu berlebihan bila ia disebut sebagai "missing link" antara buruh dan proses sosio-politis perumusan kebijakan perlindungan buruh selama ini. ***

Daftar Pustaka

- Entman, Robert M. (1993). 'Framing: Toward Clarification of Fractured Paradigm.' *Journal of Communication*, 43 (4).
- Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No. 78 Tahun 2001. *Kompas*, Jakarta, 3 Desember 2001.
- Peraturan Daerah Kabupaten Sidoarjo No. 52 Tahun 1996. *Prisma*, Jakarta, 4 April 1994.
- Rahardjo, Satjipto (1997). *Pemanfaatan Ilmu-Ilmu Sosial Bagi Pembangunan*. Bandung: Penerbit Alumni.
- Rinakit, Sukardi (1997). 'Klausua Sosial: Perlindungan Hak-Hak Pekerja.' *Jurnal Dinamika HAM*, Volume I, No. 01, Mei-Oktober 1997, hal. 10-18.
- Simon, Roger (2001). *Gagasan-Gagasan Politik Gramsci (edisi Indonesia)*. Yogyakarta: INSIST dan Pustaka Pelajar.
- Undang-Undang No 25 Tahun 2000 Tentang Program Pembangunan nasional Tahun 2000-2004.*